

CO-EFF

**PROJET
DIRECTIVE RELATIVE AU TRANSFERT DE
PERSONNEL / PLAN SOCIAL POUR LE
PERSONNEL CCT**

13 octobre 2009
RH SRG SSR

Les remarques du SSM sur le projet de la SSR sont indiquées en rouge.

Les revendications du SSM sur la directive relative au transfert et au plan social seront régulièrement mises et jour et publiées.

**3 novembre 2009
Secrétariat central SSM**

SOMMAIRE

1. REMARQUE LIMINAIRE	3
2. PRINCIPES.....	3
3. CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE VALIDITE.....	5
4. OCCUPATION DES POSTES DANS LES UE FUSIONNEES	6
4.1. Principes	6
4.2. Occupation des postes	6
5. NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL / DEMENAGEMENT.....	7
5.1. Principes	7
5.2 Nouveau lieu de travail / Déménagement	8
6. RECLASSEMENTS	9
6.1. Principes	9
6.2. Fonctions clés inférieures	9
6.2.1. Evaluation de la nouvelle fonction clé inférieure de 21 points au plus.....	9
6.2.2 Evaluation de la nouvelle fonction inférieure de plus de 21 points	10
7. BAISSSE DU TAUX D'OCCUPATION.....	11
7.1. Principes	11
7.2 Baisse du taux d'occupation	12
8. DEPARTS.....	13
8.1. Retraite anticipée pour personnes sous CCT.....	13
8.2. Licenciement par SRG SSR / Plan social CCT.....	14
8.2.1.Principe	14
8.2.2.Plan social CCT	14

1. REMARQUE LIMINAIRE

La présente **directive relative au transfert de personnel**, ci-après « directive sur le transfert de personnel », contient des dispositions sur les conditions réservées aux collaborateurs de SRG SSR dont le contrat de travail est modifié dans le cadre du projet « CO-EFF ».

Ce document contient également les principaux éléments d'un plan social **destiné au personnel sous CCT**, qui pourrait s'appliquer en cas de licenciements prononcés dans le cadre d'un projet « CO-EFF ».

Il reste à définir les règles précises applicables en cas de passage de SRG SSR à une filiale ou d'une filiale à SRG SSR, en particulier de SRG SSR au tpc et l'inverse.

La présente directive/le présent plan social sont négociés avec le SSM, en application de l'art. 60.6 CCT.

Remarques liminaires du SSM :

Le SSM est conscient du fait que les projets Convergence des médias et Efficience des services de support exigent de négocier des mesures de politique du personnel. Il faut cependant établir une distinction précise entre ces deux projets. D'autre part, toutes les mesures alternatives permettant de sauvegarder l'emploi devront être étudiées et mises en œuvre avant que ne soient prononcés des licenciements. Dans ce contexte, le SSM a le droit de recevoir des informations complètes conformément aux dispositions de la CCT et aux prescriptions sur les licenciements collectifs. Le syndicat doit savoir en particulier combien de personnes seront touchées par quelles mesures. Il ne pourra conclure un accord juridiquement contraignant sur les mesures de politique du personnel et un plan social que si ces dispositions sur le droit à l'information seront respectées.

Autres conditions : le respect intégral des dispositions actuelles de la CCT et la transparence sur toutes les mesures de politique du personnel ; autrement dit, la SSR doit informer également sur les mesures s'appliquant aux cadres et sur le plan social qui leur est destiné.

2. PRINCIPES

SRG SSR tient à ce que les dispositions de la présente directive sur le transfert de personnel et celles du plan social afférent soient socialement supportables et équitables pour les personnes concernées, et impliquent une charge financière et administrative acceptable pour l'entreprise.

La SSR ne peut pas se contenter de formules purement déclaratoires mais doit apporter la preuve de ce qu'elle affirme. Or la présente directive n'est ni socialement supportable ni équitable. Et contrairement aux négociations CCT, ce qui est en jeu ici n'est pas l'introduction d'améliorations ici et là mais ce sont des personnes, leur emploi et leur existence même. Ce qui est en jeu, c'est aussi le respect à l'égard du personnel.

SRG SSR n'accorde en principe aucun droit acquis à long terme. Des droits particuliers seront accordés uniquement au personnel sous CCT à partir de l'âge de 63 ans.

La négociation des mesures de politique du personnel conformément à l'art. 60.6 CCT doit avoir lieu dans le respect de toutes les dispositions CCT, des règlements afférents etc. Tout droit acquis découlant de ces dispositions est dû par l'employeur et ne peut être mis en cause.

SRG SSR est favorable à des solutions rapides et forfaitaires. Les expériences au sein de SRG SSR montrent que ces solutions sont nettement préférables à des compensations qui s'étendent sur plusieurs années ou à des adaptations contractuelles graduelles.

Les solutions forfaitaires ne tiennent pas compte des situations individuelles et risquent donc d'être injustes. Lorsque les négociations portent sur des personnes et leur destin, il faut les refuser autant que possible.

Les projets « CO-EFF » donneront inévitablement lieu à des suppressions de postes. Ces suppressions devront se faire en priorité par les fluctuations naturelles et, le cas échéant, par des mises à la retraite anticipée. Il faudra éviter autant que possible les licenciements.

Le SSM est d'accord avec cette déclaration de principe, mais avec une précision.

La SSR a toujours affirmé que la convergence des médias était un projet de développement, un projet visionnaire visant à accroître la qualité des programmes et à assurer l'accomplissement du mandat de prestations à un niveau rédactionnel élevé. Son credo : sans réduction des postes, avec le même nombre de journalistes, la convergence allait dégager un nouveau potentiel éditorial tandis que les coûts supplémentaires (importants) issus de la convergence seraient financés par les économies résultant des projets d'économie touchant les services de supports. La SSR a donné l'impression, et pas seulement au SSM, que le projet de convergence des médias était un projet d'investissement dans le programme et le personnel.

Afin d'optimiser les services de support, la SSR a analysé sept secteurs de service. Cette démarche devrait permettre une économie d'environ 20 millions de francs qui serviront à financer les projets de convergence (cf. procès-verbal de la séance d'information SSR/SSM du 13 octobre 2009). Le SSM a toujours estimé que c'est précisément dans les services de support, dans des domaines comme Achats, Infrastructures informatiques, Immobilier, Gestion du portefeuille immobilier, Assurances, Gestion des infrastructures, Ressources humaines, comptabilité financière ou Service juridique que l'on peut gagner en efficacité. Comment expliquer cependant qu'en dépit d'un apport de 20 millions de francs, venant des économies réalisées dans les services de support, la convergence provoque des licenciements, des baisses du taux d'occupation ou encore des reclassements dans des fonctions inférieures ? Pourquoi la SSR part-elle du principe que le regroupement de rédactions spécialisées contraint à réduire l'effectif du personnel ?

Le SSM demande que la SSR lui livre des explications sur tous ces points dans le cadre des négociations sur les mesures de politique du personnel.

3. CHAMP D'APPLICATION ET DUREE DE VALIDITE

La présente directive sur le transfert de personnel et le plan social afférent s'appliquent à toutes les personnes sous CCT de SRG SSR et du tpc dont le contrat de travail de durée indéterminée est modifié ou résilié dans le cadre d'un projet « CO-EFF » ou dans le cadre d'un des projets de réorganisation ou de restructuration suivants :

- Projet Forza
- Projet «AKV Immobilien»
- Mesures complémentaires éventuelles selon le Rapport sur l'adaptation de la redevance (GAP).

Le SSM s'oppose fermement à ce que le champ d'application de cette directive soit élargi à d'autres projets de réorganisation dont il ne connaît aujourd'hui ni la forme ni le contenu car un tel élargissement échapperait à tout contrôle.

L'application de la directive au personnel du tpc n'est pas admissible puisque le tpc est une société anonyme juridiquement autonome. La SSR n'a aucune légitimité juridique et contractuelle pour décider, dans le cadre de sa propre CCT, du destin du personnel du tpc.

Limiter le champ d'application de cette directive aux contrats de durée indéterminée est également contraire à la logique régissant le système contractuel SSR.

Ne tombent pas sous le coup de la présente directive ni du plan social :

- les personnes qui choisissent elles-mêmes de résilier leur contrat de travail,
Pour autant que la SSR obtienne l'accord explicite des personnes concernées
- les personnes engagées sous un contrat de durée déterminée,
Une telle exclusion n'est pas admissible, voir ci-dessus
- les personnes dont le contrat de travail est résilié pour de justes motifs conformément à l'art 337 CO (résiliation immédiate),
Aucune remarque
- les personnes qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite selon la CCT,

Le SSM s'oppose à toutes les restrictions ci-dessous qui ouvrent la porte aux contournements de la CCT et à l'arbitraire.

- les personnes dont le contrat de travail est modifié ou résilié en raison de la suppression d'une émission (sans rapport avec les projets « CO-EFF »),
- les personnes dont la modification du contrat de travail n'est pas liée aux projets indiqués ci-dessus (par exemple modification du taux d'occupation, autre lieu de travail),
- les personnes dont le contrat de travail est résilié pour des motifs ordinaires (en raison des prestations par exemple).

Le champ d'application est nommé ci-après « dans le cadre d'un projet CO-EFF ».

La directive sur le transfert de personnel et le plan social applicables au personnel sous CCT sont valables à compter de la date de conclusion des négociations avec le SSM jusqu'au 31 décembre 2012.

Le SSM rejette une durée de validité aussi longue. La SSR doit apporter la preuve du caractère indispensable des mesures chaque fois qu'elle veut appliquer les mesures de politique du personnel négociées avec le SSM.

La durée de validité peut être prolongée.

La durée de validité ne peut être prolongée qu'après négociation avec le SSM.

4. OCCUPATION DES POSTES DANS LES UE FUSIONNEES

4.1. Principes

- Tous les postes CCT sont mis au concours à l'interne pour autant qu'il s'agisse de nouvelles fonctions ou de nouveaux profils d'exigences, de responsabilités ou de compétences.
Cette clause soulève de nombreuses questions : Qui évalue les nouvelles fonctions, de quels profils d'exigences s'agit-il ? etc.
- Les postes sont déplacés avec la personne qui occupe le poste, excepté s'il s'agit de tâches qui, en raison de la réorganisation, comportent des profils d'exigences, de responsabilités et de compétences plus élevés.
- Les postes sont en principe attribués via une procédure de candidature officielle ; les nominations sont également possibles.
- Les postes nouvellement créés ou dont le contenu a changé seront occupés en priorité par des personnes déjà engagées au sein de SRG SSR. Les recrutements à l'externe ne seront effectués qu'en second lieu.
- Les recrutements sont conduits selon des standards professionnels (y compris demande de références). Les supérieurs hiérarchiques gèrent le processus de recrutement et les entretiens d'embauche avec le soutien du département RH. La responsabilité des processus appartient au département RH.
- Les dossiers personnels sont confidentiels ; ils ne pourront pas être échangés entre les UE qui n'ont pas encore fusionné, ni être consultés par une autre UE.

L'occupation des postes à la suite d'une fusion pose des problèmes complexes de politique du personnel. Chaque cas peut être différent. Dès lors, la procédure à suivre dans de tels cas doit faire l'objet de pourparlers sérieux entre les partenaires sociaux avant la définition de règles générales.

4.2. Occupation des postes

Occupation d'un poste avec mise au concours interne (éventuellement externe)

La mise au concours interne (ou externe si aucun candidat n'est disponible à l'interne) se conforme aux conditions suivantes :

- L'occupation du poste est ouverte.
- Deux ou plusieurs personnes à l'interne s'intéressent au poste.

Dans des cas particuliers, un poste peut être pourvu par nomination.

5. NOUVEAU LIEU DE TRAVAIL / DEMENAGEMENT

5.1. Principes

- Les mesures « Nouveau lieu de travail / Déménagement » s'appliquent à l'ensemble du personnel sous CCT de SRG SSR contraint de changer de lieu de travail dans le cadre d'un projet « CO-EFF ».
- **Le temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir n'est en principe pas considéré comme temps de travail.**
- Seules les personnes ayant démontré que leur **temps de déplacement pour se rendre au travail avec le moyen de transport utilisé précédemment ou un autre moyen de transport raisonnablement acceptable a été allongé de plus de 45 minutes par trajet à la suite du changement du lieu de travail** peuvent faire valoir des prétentions relatives au temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir. Aucune prétention ne peut être émise si le temps de déplacement a été allongé de moins de 45 minutes. La définition du droit à des prestations se fonde sur le temps consacré au déplacement et non sur la distance géographique.

La définition des critères pour le droit aux indemnités de déménagement n'est pas claire. La limite fixée en temps semble arbitraire ; soit une personne déménage soit elle ne déménage pas.

- Aucune prétention ne pourra être émise si le lieu de travail est déplacé à l'intérieur de la même commune/ville, de même que pour les déplacements des lieux de travail de la RSI entre **Lugano Besso et Comano**.

Conformément à la CCT, l'élément déterminant est le lieu de travail qui figure dans le contrat de travail. Il est exclu d'introduire une règle spéciale pour le Tessin.

- Seuls les personnes sous CCT de **la TSR, la RSR et la RSI en fonction avant le 1^{er} janvier 2010** peuvent faire valoir un droit à des prestations. La date à partir de laquelle les personnes sous CCT des autres UE (en particulier SF, SR DRS, MSC) doivent être en fonction pour pouvoir émettre des prétentions reste à définir.

Ces formulations sont contradictoires et illogiques. Pourquoi limiter le droit aux prestations au personnel des trois UE ci-dessus ? Pourquoi faire dépendre le droit aux prestations d'une entrée en fonction avant le 1^{er} janvier 2010 alors que la SSR souhaite que cette directive conserve sa validité jusqu'en 2012 ?

- **Le règlement de SRG SSR sur les déménagements n'est pas applicable dans les cas ci-dessus.** Il s'applique dans des cas individuels, par ex. les correspondants en Suisse, lorsque le changement de domicile est exigé par SRG SSR.

Toutes les dispositions CCT et tous les règlements demeurent valables.

- **SRG SSR considère comme raisonnablement exigible un temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir de 120 minutes au plus par trajet.**
Comme de nombreuses autres propositions qui suivent dans cette directive, ces restrictions ont surtout pour but d'empêcher de faire valoir un droit aux prestations du plan social. Ainsi, selon le projet de la SSR, quiconque refuse que son temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir soit porté à 4 heures par jour, peut être licencié sans avoir droit aux prestations du plan social.

La SSR mentionne l'assurance chômage et nie ainsi la différence fondamentale entre les dispositions de l'assurance chômage et le traitement réservé par un employeur à des personnes salariées. Les rapports entre la SSR et son personnel ne reposent en aucun cas sur la loi sur l'assurance chômage mais sur des dispositions contractuelles. Si une personne avait un temps de déplacement pour se rendre au travail et en revenir inférieur à 4 heures par jour, le changement du lieu de travail et l'allongement de ce temps de déplacement équivaut à une modification du contrat. D'un point de vue contractuel et compte tenu du droit du travail, de nombreuses raisons (raisons familiales, vie sociale, possibilité de transport etc.). De plus, il est étonnant qu'une entreprise qui a besoin de pouvoir appeler du personnel au dernier moment, qui demande souvent des heures supplémentaires, du travail le week-end et la nuit,

veuille faire dépendre le versement de prestations du plan social de l'acceptation de temps de déplacement excessivement longs pour se rendre au travail. Le SSM refuse que de tels critères déterminent le droit aux prestations du plan social.

5.2 Nouveau loi de travail / Déménagement

LA PERSONNE ACCEPTE LE NOUVEAU CONTRAT	LA PERSONNE REFUSE LE NOUVEAU CONTRAT
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau contrat de travail avec un nouveau lieu de travail. • La personne reçoit (taux d'occupation à 100%), une allocation forfaitaire unique de CHF 4'850.- pour compenser les frais de pendulaire ou de déménagement. Le personnel à temps partiel reçoit cette allocation au prorata du taux d'occupation. • Une seule indemnité est versée par personne (que celle-ci soit engagée sous un ou plusieurs contrats au sein de SRG SSR, indépendamment du fait que son partenaire soit également employé de SRG SSR et reçoive aussi une allocation financière). • Obligation de remboursement : Si la personne donne son congé moins d'un an après le changement du lieu de travail, elle devra rembourser 1/12 de l'allocation perçue, pour chaque mois qui suit son départ. 	<p>Le changement est raisonnablement exigible¹</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Résiliation du contrat selon la CCT • Aucun droit aux prestations du plan social CCT
	<p>Le changement n'est pas raisonnablement exigible²</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Droit aux prestations du plan social CTT

Ces montants sont trop bas et ne répondent pas aux besoins du personnel. Le SSM s'oppose en particulier aux conditions faisant obstacle au droit à l'allocation pour frais de pendulaire et à une obligation de remboursement.

¹ Est considéré comme raisonnablement exigible un temps de déplacement de 120 minutes au plus par trajet pour se rendre au travail et en revenir.

² Un temps de déplacement dépassant 120 minutes par trajet pour se rendre au travail et en revenir n'est pas raisonnablement exigible.

6. RECLASSEMENTS

6.1. Principes

- Les mesures relatives aux reclassements s'appliquent à toutes les personnes sous CCT de SRG SSR qui, dans le cadre d'un projet « CO-EFF », subissent dans leur rapport de travail un reclassement, sous forme de passage à une fonction clé inférieure.
Pourquoi cette mesure devrait-elle s'appliquer à toutes les personnes sous CCT alors que seules les UE TSR, RSR et RSI peuvent prétendre à un droit ? Dans quels cas un reclassement est-il envisageable ? Il faut clarifier cette question et aborder spécifiquement tous les cas de figure.
- Seules les personnes sous CCT de **la TSR, la RSR et la RSI en fonction avant le 1^{er} janvier 2010** peuvent faire valoir un droit à des prestations. La date à partir de laquelle les personnes sous CCT des autres UE (en particulier SF, SR DRS, MSC) doivent être en fonction pour pouvoir émettre des prétentions reste à définir.
Ces formulations sont contradictoires et illogiques. Pourquoi limiter le droit aux prestations au personnel des trois UE ci-dessus ? Pourquoi faire dépendre le droit aux prestations d'une entrée en fonction avant le 1^{er} janvier 2010 alors que la SSR souhaite que cette directive conserve sa validité jusqu'en 2012 ?
- Les reclassements impliquent une adaptation du contrat de travail, pour autant que la nouvelle fonction clé perde 21 points au moins de son évaluation.
- **Caractère acceptable du reclassement** : Un nouveau poste est considéré comme acceptable pour autant que toutes les conditions ci-après soient satisfaites :
 - a) Il est tenu compte de manière adéquate des capacités de la personne concernée et de l'activité qu'elle a exercée jusqu'à son reclassement.
Ce genre de dispositions est de la pure « parole verbale ».
 - b) Le salaire brut (y compris la moyenne de la composante salariale variable des 3 dernières années) subit une baisse de 20% au maximum.
Une telle restriction du droit aux prestations du plan social est inacceptable.

6.2. Fonctions clés inférieures

6.2.1. Evaluation de la nouvelle fonction clé inférieure de 21 points au plus

L'art. 67 6.2 CCT précise : «Un changement de fonction n'est pas considéré comme une modification du contrat au sens de l'art. 67, al. 6.1 CCT, dès lors que les droits acquis salariaux sont préservés et que la valeur en points de la nouvelle fonction ou de la fonction réévaluée n'est pas inférieure de plus de 21 points à la valeur précédente.»

Par conséquent :

- **Pas de nouveau contrat de travail**, mais une information écrite sur la nouvelle fonction clé
- **Pas de baisse salariale**, mais un nouveau salaire de référence
- Contrat non négociable ; la personne concernée doit démissionner d'elle-même.

L'interprétation de l'art. 67 CCT que propose la SSR est contraire à la CCT. Il s'agit bien évidemment d'une modification du contrat, et ce n'est que la question du licenciement avec ou sans faute qui est ouverte. Un changement de fonction clé est toujours une modification du contrat, même si le salaire reste inchangé.

6.2.2 Evaluation de la nouvelle fonction inférieure de plus de 21 points

LA PERSONNE ACCEPTE LE NOUVEAU CONTRAT	LA PERSONNE REFUSE LE NOUVEAU CONTRAT
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau contrat de travail avec une nouvelle fonction clé • Baisse du salaire de fonction : A l'échéance du délai de résiliation (1-6 mois), le salaire de fonction est porté au niveau du salaire de référence de la nouvelle fonction clé. • Indemnité : En cas de baisse du salaire de fonction, la personne reçoit une indemnité unique équivalant au montant de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire de fonction multiplié par le facteur 2. • Paiement échelonné : Un tiers de l'indemnité est versée au moment de l'entrée en vigueur du nouveau contrat, le deuxième tiers une année civile plus tard et le troisième tiers encore une année civile plus tard. Si le contrat de travail de la personne concernée est résilié pendant cette période, le droit au(x) versement(s) suivant(s) tombe. • Garantie des droits acquis : Les personnes sous CCT ayant atteint l'âge de 63 ans au moment de la modification du contrat conservent, jusqu'à l'âge de la retraite, leurs droits acquis pour ce qui concerne les éléments financiers du contrat. 	<p>Le changement est raisonnablement exigible³</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Résiliation du contrat selon la CCT • Aucun droit aux prestations du plan social CCT
	<p>Le changement n'est pas raisonnablement exigible</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Droit aux prestations du plan social CTT

En cas de baisse du salaire, la personne concernée a droit à des indemnités de départ selon les règles établies par la CCT. La SSR n'a pas le droit de déroger à cette disposition. Le SSM rejette donc les dispositions proposées par la SSR sur le paiement échelonné et sur la garantie des droits acquis.

³ Critères d'exigibilité :

- a) Il est tenu compte de manière adéquate des capacités de la personne concernée et de l'activité qu'elle a exercée jusqu'à son reclassement.
- b) La baisse du salaire brut (y compris moyenne de la composante salariale variable des trois dernières années) ne dépasse pas 20%.

7. Baisse du taux d'occupation

7.1. Principes

- Les mesures relatives au passage à un taux d'occupation inférieur s'appliquent à toutes les personnes sous CCT de SRG SSR qui, dans le cadre d'un projet « CO-EFF », subissent une baisse du taux d'occupation. Elles remplissent cependant la même fonction clé.

Pourquoi cette mesure devrait-elle s'appliquer à toutes les personnes sous CCT alors que seules les UE TSR, RSR et RSI peuvent prétendre à un droit ? Dans quels cas une baisse du taux d'occupation est-elle envisageable ? Il faut élucider ces questions et aborder spécifiquement tous les cas de figure.

- Seules les personnes sous CCT de la TSR, la RSR et la RSI en fonction avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent faire valoir un droit à des prestations. La date à partir de laquelle les personnes sous CCT des autres UE (en particulier SF, SR DRS, MSC) doivent être en fonction pour pouvoir émettre des prétentions reste à définir.

Ces formulations sont contradictoires et illogiques. Pourquoi limiter le droit aux prestations au personnel des trois UE ci-dessus ? Pourquoi faire dépendre le droit aux prestations d'une entrée en fonction avant le 1^{er} janvier 2010 alors que la SSR souhaite que cette directive conserve sa validité jusqu'en 2012 ?

- La baisse du taux d'occupation implique une adaptation du contrat de travail.
- **Caractère acceptable** : La baisse du taux d'occupation est considérée comme acceptable pour autant que toutes les conditions ci-après soient satisfaites :
 - a) Il est tenu compte de manière adéquate des capacités de la personne concernée et de l'activité qu'elle a exercée jusqu'à son reclassement.
 - b) Le taux d'occupation subit une réduction de 25% au maximum.**Une telle restriction du droit aux prestations du plan social est inacceptable.**

7.2 Baisse du taux d'occupation

LA PERSONNE ACCEPTE LE NOUVEAU CONTRAT	LA PERSONNE REFUSE LE NOUVEAU CONTRAT
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau contrat de travail avec un taux d'occupation inférieur • Entrée en vigueur : Le taux d'occupation est adapté à l'échéance du délai de résiliation (1-6 mois). • Indemnité : En cas de baisse du taux d'occupation, la personne sous CCT reçoit une indemnité unique équivalant au montant de la différence entre le salaire de fonction avec l'ancien taux d'occupation et le salaire de fonction avec le nouveau taux d'occupation. • Garantie des droits acquis : Les personnes sous CCT ayant atteint l'âge de 63 ans au moment de la modification du contrat conservent le taux d'occupation acquis à cette date jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.⁴ • Obligation de remboursement : Si la personne donne son congé moins d'un an après la baisse du taux d'occupation, elle devra rembourser 1/12 de l'allocation perçue, pour chaque mois qui suit son départ. 	<p>Le changement est raisonnablement exigible⁵</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Résiliation du contrat selon la CCT • Aucun droit aux prestations du plan social CCT
	<p>Le changement n'est pas raisonnablement exigible⁶</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Droit aux prestations du plan social CCT

Toute baisse du taux d'occupation équivaut à une modification du contrat et est donc régie par les dispositions que prescrit la CCT pour de tels cas. Une indemnité telle qu'elle est proposée ci-dessus doit être garantie en sus des indemnités dues selon la CCT. Le SSM refuse toute modification des droits acquis en vertu de la CCT, de même qu'une obligation de remboursement. Il demande que les conséquences des dispositions ci-dessus sur la caisse de pension, les prestations sociales etc. soient définies au préalable et communiquées à chaque personne employée.

⁴ Exception : cette clause ne s'applique pas aux baisses graduelles du taux d'occupation dans la perspective d'un départ à la retraite.

⁵ Est considérée comme raisonnablement exigible une réduction du taux d'occupation jusqu'à 25%.

⁶ N'est pas raisonnablement exigible une réduction du taux d'occupation de 26% et plus.

8. DEPARTS

8.1. Retraite anticipée pour personnes sous CCT

Une retraite anticipée est envisageable à partir de l'âge de 58 ans révolus. Elle ne peut être décidée que d'un commun accord et est toujours assortie d'une convention individuelle qui tient compte de la situation particulière de la personne concernée (par ex. cas relevant ou non de l'art. 56 CCT).

Les personnes sous CCT pour lesquelles une retraite anticipée est envisagée ont le droit de recevoir une information et des explications complètes sur les chiffres qui les concernent ainsi que sur toutes les conditions s'appliquant à une retraite anticipée. Les personnes auxquelles l'employeur propose une retraite anticipée disposent d'un délai de 20 jours pour se prononcer.

Afin d'atténuer les conséquences économiques d'une retraite entre 58 et 60 ans révolus, les mesures suivantes s'appliquent :

1. **versement d'une rente transitoire** dont le montant est fixé conformément au règlement de la CPS ;
2. **participation aux cotisations AVS** devant être payées par les personnes sans activité lucrative, jusqu'à concurrence de CHF 2'000.- par année civile ;
1. Par ailleurs, les mesures suivantes, cumulées ou non, peuvent être prises :
2. **rachat d'années d'assurance** pour les personnes assurées auprès de la CPS qui n'ont pas racheté toutes les années jusqu'à l'âge de 20 ans ;
3. **versement sur le compte retraite anticipée** pour les personnes assurées auprès de la CPS, à condition que la personne concernée ait racheté toutes les années d'assurance jusqu'à l'âge de 20 ans et parte définitivement à la retraite avant 62 ans révolus. Objectif : réduire la baisse de la rente pour les retraites avant 62 ans révolus.
4. **versement d'une prestation en capital.**

Le coût total des mesures 3. à 5. n'excédera par le montant d'un salaire annuel (brut).

Cela est en contradiction avec la règle précédente.

8.2. Licenciement par SRG SSR / Plan social CCT

Pour des raisons tactiques, le SSM renonce pour le moment à commenter les dispositions du plan social proposé par la SSR. D'une manière générale, il faut savoir cependant que le plan social proposé par la SSR est nettement plus mauvais que les plans sociaux passés. Nous reviendrons sur ces dispositions en temps utile.

8.2.1.Principe

Si un poste de travail est supprimé et si SRG SSR n'est pas en mesure de proposer un nouvel emploi aux personnes sous CCT, le contrat de travail est dénoncé. Les éléments ci-après contenus dans le plan social s'appliquent.

SRG SSR négocie avec le SSM le plan social pour le personnel CCT.

8.2.2.Plan social CCT

Les dispositions des art. 54-56 déjà prévues par la CCT, qui règlent le licenciement par SRG SSR, s'appliquent. Par ailleurs, le plan social CCT contient les conditions complémentaires suivantes:

Indemnité de départ :

Age	Années de service pleines	Indemnité de départ et nombre de salaires mensuels
30-39 ans	0-2	0
	3-6	1
	7-10	1,5
	11-21	2
A partir de 40 ans	0-2	0,5
	3-6	1,5
	7-9	2
	10	6
	11	7
	12	8
	13	9
	14	10
15	11	
	16 et plus	12
A partir de 50 ans	0-2	1
	3-6	2
	7-9	3
	10	6
	11	7
	12	8
	13	9
	14	10
	15	11
		16 et plus

- L'indemnité de départ se calcule sur la base du taux moyen d'occupation des 5 dernières années.
- L'indemnité de départ est supprimée en cas de versement d'une rente CPS ou d'une prestation équivalente résultant de la résiliation des rapports de travail.
- Les années de service sont calculées conformément à l'art. 55.2 CCT.
- À la demande de la personne concernée, SRG SSR assume les frais d'établissement du bilan de compétence et de remplacement externe.

Age	Années de service	Dépense maximale
Jusqu'à 29 ans	Plus de 2	5'000.-
30 à 44 ans	Moins de 10	12'000.-
	10 et plus	18'000.-
A partir de 45 ans	Moins de 10	22'500.-
	10 et plus	30'000.-

Remplacement externe

- En lieu et place d'un remplacement externe, la personne sous CCT licenciée peut également demander **une contribution couvrant entièrement ou partiellement le coût d'une formation ou d'une formation continue** (à concurrence du montant maximal prévu pour le remplacement).

Conventions de formation

- SRG SSR paie la formation (de base ou continue) déjà entamée à concurrence du montant convenu individuellement. Les obligations de la personne en suspens au moment de quitter l'entreprise deviennent sans objet.

Dispense de travail

- Les personnes sous CCT contraintes de quitter l'entreprise seront dispensées de travail si cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise.
- Si la dispense de travail dépasse deux mois, les éventuels crédits vacances et CET seront comptabilisés sur la durée de la dispense de travail.
- Les personnes dispensées de travail sont autorisées à rechercher un nouvel emploi sans délai.
- Si elles sont embauchées avant la fin du contrat, SRG SSR doit en être informée sans délai. Les rapports de travail avec SRG SSR prennent fin avec la nouvelle embauche.

Fonds pour cas de rigueur

SRG SSR alimente un fonds pour cas de rigueur. Les personnes sous CCT peuvent présenter une demande d'aide supplémentaire dans les deux années suivant leur départ. Les décisions sur l'octroi d'aides financières incombent à une commission paritaire.

Les conditions du chiffre 8.2.2 peuvent être combinées librement.